



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa,
Guayaquil, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Campi Segovia María del Rosario (ORCID: 0000-0001-6038-2088)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con mucho amor y cariño a mi Sr. Padre Héctor Augusto Campi Valero, que a pesar de nuestra distancia física siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que en este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño, amor y apoyo incondicional, a mis hermanos.

A mi amado hijo Danilo Xavier y mi nieto Jim por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mis amigas quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas.

María del Rosario

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mi padre, aunque él no esté físicamente conmigo con sus bendiciones desde el cielo me cuida.

A mi madre: Sra. María Luisa Segovia Altamirano por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente en todo momento. A mis hermanos y en especial a mi querida hermanita que está en el cielo Mercedes Campi Segovia que estuviera feliz viéndome terminar una meta más en mi vida.

También le agradezco a mi hijo Danilo Xavier Manzo Campi por ser mi fuente de inspiración, el motor en mi vida, a mi nieto que me ha dado muchas alegrías Jim Manzo, a mi nuera Angélica Tomalá.

En el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor y paciencia ese eres tu mi amor Segundo Manuel Gallegos.

A todos mis amigos (as) que siempre me alentaron a seguir para culminar con esta tesis.

Un agradecimiento muy especial a la Doctora Liliana Ivonne Espinoza Salazar por su paciencia y su orientación constante para culminar esta importante investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables de estudio	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la Población	16
Tabla 2	Correlación entre las dos variables de estudio	19
Tabla 3	Correlación entre la primera dimensión (institucional) y el desempeño docente	20
Tabla 4	Correlación entre la segunda dimensión (administrativa) y el desempeño docente	21
Tabla 5	Correlación entre la tercera dimensión (pedagógica) y el desempeño docente	22
Tabla 6	Correlación entre la cuarta dimensión (comunitaria) y el desempeño docente	23

Índice de abreviaturas

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
PEI	Proyecto Educativo Institucional
APA	American Psychological Association
SPSS	Statistical Package for Social Sciences

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se validaron con el Alfa Cronbach dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal, un coeficiente de 0,796 para la encuesta de la variable Gestión Educativa y un coeficiente de 0,733 para la encuesta de la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas cruzadas y la comprobación de hipótesis se la realizó con el coeficiente correlacional de Spearman (Rho). Los resultados correlacionales hallados en la investigación muestran un valor de p: 0,516 y de Spearman Rho 0,188, con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. En conclusión, no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa, “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018.

Palabras claves: Gestión, Institucional, Administrativa, Pedagógica, Comunitaria.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between educational management and the educational performance of the educational institution "José Martí" Guayaquil, Ecuador, 2018. The research proposed the hypothesis that educational management is directly related to the teaching performance of teachers of the educational institution "José Martí" Guayaquil, Ecuador, 2018. The study is non-experimental, assumes a correlational design. The technique used to collect the data was the survey and the instrument was the questionnaire, two questionnaires with ordinal scale responses were validated with the Alpha Cronbach, a coefficient of 0.796 for the Educational Management variable survey and a coefficient of 0.733 for the survey of the teaching performance variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through cross-tables and hypothesis testing was carried out with the Spearman correlation coefficient (Rho). The correlation results found in the investigation show a value of p : 0.516 and of Spearman Rho 0.188, which rejects the research hypothesis and accepts the null hypothesis. In conclusion there is no significant relationship between educational management and the teaching performance of the educational institution "José Martí" Guayaquil, Ecuador, 2018.

Keywords: Management, Institutional, Administrative, Pedagogical, Community.

I. INTRODUCCIÓN

En España la gestión educativa realizada en las dos últimas décadas, ha demostrado que, a lo largo del proceso de construcción e implementación de la enseñanza en el país, se puede decir que las prácticas educativas españolas densificaron los procesos de selección, clasificación, control y estratificación socioeducativa de las diferentes asignaturas y clases populares que ingresaron al espacio escolar. (Moreno, 2017).

En Brasil, Costa Rica, Argentina, Chile, Uruguay, Perú El Salvador, se ha destacado la necesidad de una adecuada gestión educativa, que sea capaz de construir el proceso de aprendizaje a través de actividades de aprendizaje, es necesario apoyarse en la idea de aprendizaje contextual, el que permita integrar las diversas actividades de los estudiantes (educativas, científicas) (Sandoval, 2016).

A lo largo de los años, la innovación y la aparición de nuevas líneas de investigación han encontrado uso incorporando nuevas áreas de conocimiento como instrumentos de formación académica. Es ahí donde se propone la administración de la educación como una nueva herramienta para el profesorado. Esto ha servido de guía para la aparición de nuevas investigaciones que buscan comprender de manera integral el proceso de enseñanza dentro de la metodología y la mejor alternativa para transmitir conocimientos en el aula. Hoy en día la gestión educativa no sólo vela por la administración de recursos, materiales, financieros sino también por las formas y métodos activos de enseñanza, que generen un aprendizaje activo y que juegan un papel especial en el aprendizaje contextual (Viallant, 2017).

Desde el año 2009 hasta 2015, se observó que 7512 docentes del régimen costa, de los cuales no asistió el 35,4% por temor a no obtener los resultados esperados. De los docentes que asistieron solo 2 docentes obtuvieron el nivel de excelente, el 24,3% obtuvo un nivel muy bueno, 72,9% bueno y el 2,8% insuficiente. En Ecuador según las últimas investigaciones, se ha verificado que son necesarias las evaluaciones externas e internas, los comentarios de los padres y la autoevaluación de la escuela, las que brindan un mejor desarrollo escolar y consecuentes mejoras en los resultados. Esto permite tener una relación más cercana entre la escuela, los miembros de la comunidad y otras partes interesadas. (Castro, Ortega, y Ronquillo, 2017).

La gestión educativa puede conducir a la transformación de una escuela y su entorno desde una perspectiva de Teoría de la Actividad Histórica Cultural. Más específicamente, el estudio analiza una organización de gestión educativa que luchó por superar un problema de inundaciones. En este caso específico, un río fluye entre la comunidad y la escuela, y cuando se inunda, impide que la mayoría de los niños vayan a la escuela. (Robles, 2012).

En nuestra realidad en el centro educativa José Martí de Guayaquil, se ha podido constatar diversas falencias, como por ejemplo que la sala de docentes no cuenta con internet para que en las horas libres los docentes puedan acceder a buscar información de interés para sus clases, las autoridades no promueven el trabajo en equipo, no gestionan en el distrito educativo o a empresas particulares la donación de bibliografía actualizada, que ayuden a los docentes en su desempeño diario en los salones de clases.

Se sabe que el control, liderazgo y motivación de las autoridades institucionales, lo que conlleva a que en la institución no cuente con de material pedagógico y tecnológico que ayude al docente a mejorar sus técnicas y estrategias de enseñanza.

Por lo tanto, se trabaja con los colaboradores de la institución educativa “José Martí” y determinar los motivos de la desmotivación de los docentes y la posibilidad de las autoridades para conseguir recursos que ayuden a lograr la calidad educativa de la institución.

La interrogante del problema de tesis es ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa José Martí, Guayaquil, Ecuador, 2018?

El estudio es conveniente puesto que el objeto de actividad es crucial para desarrollar la expansión de la gestión educativa más allá de los muros escolares. Esta necesidad, desencadenada por el motivo de actividad que dirige el objeto, es fundamental para la proyección y desarrollo de actividades para superar diferentes tipos de crisis.

En este apartado se describen los cuatro criterios que justificaron la realización de la investigación:

Tiene valor teórico para efectuar la investigación fue necesario la indagación de diversos modelos teóricos o referentes que explican el estudio de cada variable, esta explicación brinda un buen soporte teórico a la investigación. Posee utilidad metodológica porque se presentarán estrategias para agilizar los procesos de gestión, de capacitación docente, siendo un punto de partida para conseguir mejorar la educación en el país. Esta investigación servirá de apoyo para fortalecer el PEI (Proyecto Educativo Institucional) y cumplir de manera eficiente la ejecución de los procesos de la institución.

Por su aporte práctico, la tesis ayudó a conocer la relación entre dos variables que resultan de gran importancia para la educación, por tanto, el ejecuta ayudará para que se puedan generar acciones a futuro, si la institución lo solicite.

El estudio tiene relevancia social dado que evidencia que las decisiones tienen relación con la gestión educativa y en los demás elementos, así como en lo pedagógico por medio de estrategias, que accedan tener una organización con un buen desempeño docente acorde a sus contextos y el conocimiento pleno sobre sus derechos y funciones, puesto que el directivo como líder sabe cómo afrontar decisiones. El poder hacer la investigación permite ampliar el panorama respecto a la gestión que se viene efectuando es esta organización educativa por cuanto todos estamos predispuestos a implementar estrategias que generen cambios durante la jornada pedagógica.

El objetivo General fue: Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. Los objetivos específicos: Establecer la relación entre las cuatro dimensiones de la gestión educativa: primera dimensión institucional, segundo componente administrativo, tercera dimensión pedagógica, y finalmente el componente comunitario con la segunda variable de estudio desempeño docente de un centro educativo de la ciudad de Guayaquil en el año 2018.

La hipótesis general es: La gestión educativa mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se dan a conocer los trabajos previos al estudio, recopilados por la investigadora:

Ramos, J. (2015) efectuó una tesis con el título, La influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del distrito de Paucarpata Arequipa 2015. Se trata de una tesis básica sin necesidad de modificar los elementos de estudio (diseño no experimental), para realizar el estudio fue necesario encuestar a 784 sujetos, (directores y docentes), para la recolección de datos fue necesario aplicar dos cuestionarios con escala Likert, así mismo los resultados indican que hay una asociación alta y significativa, se concluye que el liderazgo directivo afecta en la gestión educativa que se efectúan en los centros educativos públicos.

Esta tesis permite verificar que el liderazgo que los directivos demuestran hacia los actores educativos del centro educativo va afectar la gestión que puedan ejecutar en la organización, todo depende de su capacidad de dirigir, supervisar y orientar.

Rosario (2017) en su tesis de maestría, La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra, Lima, Dicha investigación se enmarca dentro del tipo básica, el procesamiento de los datos permite verificar que posee un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance transaccional, para realizar el estudio fue necesario encuestar todos los actores educativos siendo un total de 281 sujetos (estudiantes, directivos, padres y docentes), para la recolección de datos fue necesario aplicar dos cuestionarios con escala Likert, así mismo los resultados indican que hay una correlación alta y significativa Sig. <0.01, en base a la recopilación de datos y la percepción de los encuestados, se concluye que la gestión que se efectúa en la organización educativa define y se asocia con el desempeño que expresan los docentes.

Gracias a este estudio se comprueba que la gestión educativa es una variable que define que explica el grado de compromiso del colaborador con el cumplimiento de sus deberes, en otras palabras, la gestión incluye velar por hacer una adecuada administración del componente que hace posible brindar una educación de primera.

Barrios (2016) en su tesis titulada Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas Ricardo Palma. En base a la recopilación y análisis de datos permite inferir que posee un enfoque de tipo cuantitativo, su diseño no intenta modificar el estado actual de cada variable (no experimental), buscó la correlación entre dos elementos de estudio, se contó como muestra para la tesis con 80 profesores, a ellos se les aplicó dos encuestas gracias a ellas se dio la recolección de información (los dos instrumentos tienen un nivel alto de confiabilidad y al ser escalas politómicas se empleó Alfa de Cronbach), para el procesamiento de los datos proporcionados por los cuestionarios se recurrió a la estadística descriptiva y de tipo inferencial estableciendo que hay un Rho de ,586 y <0.05 .

Este estudio pudo verificar que la labor administrativa que efectúan los directivos va a definir el desenvolvimiento laboral de los colaboradores (profesores)

Huaita (2016) en su tesis doctoral, El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas, el profesional enmarcó su estudio con un fin básico (conocer más sobre la relación entre las variables de estudio), su diseño de trabajo es No experimental (no tuvo la necesidad de modificar cada variable ya sea mediante un programa, taller, etc.), es correlacional (buscar científicamente la relación estadística entre dos variables), el estudio tuvo la necesidad de tomar 81 encuestas, aplicando dos cuestionarios con escala ordinal. Los resultados descriptivos revelan que el 50.6% que se ubica en nivel regular en la V1, se asocia con un nivel regular en la V2, en tanto se verificó que el grado de correlación es alta y muy significativa <0.01 .

El estudio pudo concluir que el clima es decir el ambiente que se percibe en la institución va a definir el comportamiento laboral de cada colaborador de la institución.

Milla (2017) en su tesis de maestría, Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática Pedro E. Paulet Mostajo Huacho-2017. Se trata de una tesis básica sin necesidad de modificar las variables de estudio (diseño no experimental), para realizar el estudio fue necesario encuestar a 89 sujetos, (directores y docentes), para la recolección de datos fue necesario aplicar dos cuestionarios con escala Likert, así mismo los resultados indican que hay una correlación alta y significativa, se concluye que la gestión

educativa que se efectúan en el centro educativo público tiene relación directa con el estado emocional tensional de cada docente que labora en el centro educativo.

Esta tesis denota una realidad muy preocupante, por tanto, las autoridades deben ejecutar diversas acciones psicológicas que mejoren el nivel actual del estrés que experimentan cada colaborador de esta organización educativa.

Medina (2017) en su tesis de maestría, Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, Se trata de una tesis básica (con el fin de profundizar en las bases teóricas de cada elemento de estudio), con diseño se basa en la no experimentación (sin necesidad de transformar los elementos de estudio), correlacional causal (busca como una variable afecta a otra variable), la muestra fue 50 profesores de básica y de bachillerato, los instrumentos aplicados fueron cuestionarios con 90 ítems, los resultados descriptivos indican que las dos variables se encuentran en nivel moderado, así mismo de acuerdo al análisis inferencial el nivel de significancia es inferior a 0.01, por tanto se evidenció que el clima que prevalece en la organización afecta estadísticamente el desempeño profesional, personal y social de cada sujeto que opera en la institución.

En este apartado se da a conocer el sustentó teórico de la primera variable Gestión Educativa:

Para Casanova (2013) y Botero (2009) la gestión educativa es la administración que el personal directivo y personal administrativo realizan sobre la economía, las finanzas, relaciones humanas, relaciones laborales, las políticas, la planificación de una organización educativa.

Una institución es un órgano de una sociedad, que existe para hacer una contribución específica y para cumplir una función social específica. La gestión puede definirse o entenderse mejor en relación con sus dimensiones de desempeño y de las demandas de desempeño sobre ella. La aparición de la gestión durante el último siglo puede haber sido un evento fundamental de la historia, ya que marcó una gran transformación. (Pernett, 2012)

Así también Sovero y Collao (1999) citado por Gómez (2010) la gestión educativa como campo de estudio y práctica se deriva de los principios de gestión aplicados

por primera vez a la industria y el comercio, principalmente en los Estados Unidos. El desarrollo de la teoría implicó en gran medida la aplicación de modelos industriales a entornos educativos.

Los hallazgos mostraron que las acciones de gestión educativa están asociadas al trabajo del. La articulación de estos en el contexto de la docencia, la investigación y la extensión se torna fundamental ya que brinda a los estudiantes mejores condiciones para mejorar el conocimiento sentido de plena responsabilidad, autonomía y toma de decisiones segura. La educación que reciben los sujetos requiere que la gestión de la educación sea eficiente y eficaz, construyendo y consolidando la plantilla de la profesión. Estas acciones siguen los cambios y avances sociales subsidiando la formación y conocimiento científico, potenciando los aprendizajes (Gómez, 2010).

La teoría de Kaufman plantea que para obtener los resultados requeridos la administración escolar, conociendo la como un proceso debe considerar cinco puntos importantes destinados a alcanzar los objetivos predeterminados, esto punto son la planificación, organización, personal, dirección y control (Puentes, 2016).

Lo expuesto por Kaufman se vincula a la investigación puesto que en la transformación organizacional discutió sobre los individuos y las organizaciones en las que trabajan y habla sobre algunos cambios planificados que alientan a individuos, grupos y organizaciones a actuar mejor. Cuestiones como la baja moral de los empleados, la baja productividad, la mala calidad de los bienes y servicios, los conflictos entre las personas, la falta de claridad de los objetivos a corto y largo plazo, el estilo inadecuado de liderazgo, el mal desempeño del grupo, la mala estructura organizativa. (Puentes, 2016).

El diseño deficiente de tareas, el descuido de las demandas ambientales, las malas relaciones con los clientes y el conflicto entre los objetivos de las unidades son muy importantes en el ámbito de la transformación organizativa (Wendell, Bell, & Zawacki, 2011).

Según el modelo de este autor es que la gestión correcta va desde una adecuada verificación de los materiales, recursos, dinero y sobre todo los directivos deben

estar considerando en todo momento que, brindan una educación de calidad tiene que ver mucho con el conjunto de partes (elementos) que se ven involucrados en la educación, parte de la premisa sistémica “el todo es más que la suma de sus partes” por ello una correcta gestión institucional no sólo vela por la administración de los recursos sino se preocupa en general por la estructura misma de la institución educativa.

En la actualidad la ausencia de apoyo de los administradores en las evaluaciones docentes es una constante en las experiencias narradas por los docentes, ya que consideran que, si bien la evaluación docente otorga un cierto estatus al individuo y a la institución, el apoyo que reciben de la institución es desprovisto.

Al mismo tiempo, el silencio intencional de aquellos pares que ya han pasado por la evaluación está creando una cultura de silencio y egoísmo a la hora de orientar o ayudar a quienes se preparan para presentarse; en ocasiones esta situación tensa origina temores atávicos sobre la preocupación por la opinión de los compañeros al conocer el resultado, y estos a la vez consideran que han pasado por la misma experiencia y necesidades, y por tanto muestran una empatía pasiva hacia sus pares. (Puentes, 2016).

Según Puentes (2016), la gestión educativa es un entramado de aspectos que se articulan para la conducción correcta de cada recurso con los que cuenta la organización educativa; requiere de un trabajo compartido por otros equipos de gestión que en sumatoria conforman todos los componentes de la institución.

Según Ruiz (2017) esta variable permite optimizar la calidad y equidad de todos los procesos y recursos con los que cuenta la institución (materiales, recurso humano, currículo, recursos financieros, políticas) en consecuencia es un trabajo que involucra varios aspectos.

Bajo los referentes teóricos mencionados previamente se entiende que, a gestión educativa abarca funciones que los directivos y la administración de la institución tiene a cargo, con el fin de mejorar y optimizar con su actuar educativo y para brindar una educación de calidad.

Este trabajo investigativo ha considerado las cuatro dimensiones:

a) La gestión institucional, de acuerdo a lo que menciona el referente teórico Ruíz, 2017):

Permite optimizar la calidad y equidad de todos los procesos y recursos con los que cuenta la institución (materiales, recurso humano, currículo, recursos financieros, políticas) en consecuencia es un trabajo que involucra varios aspectos.

Son funciones que los directivos y la administración de la institución tiene a cargo, con el fin de mejorar y optimizar con su actuar educativo y para brindar una educación de calidad.

b) gestión administrativa: según Gómez (2015) esta dimensión abarca todos los procesos internos y externos que debe hacer el directivo, la adecuada administración hace posible optimizar todos los recursos con los que cuenta la organización educativa.

La dimensión administrativa es una función muy amplia que abarca diversas funciones, pero no sólo considera el beneficio de la institución sino también el de todos los miembros que la componen.

c) la gestión pedagógica: de acuerdo a Navarro (2014) está muy vinculada a todos los procesos que se ven envueltos en la enseñanza desde la programación hasta la obtención de resultados.

La gestión pedagógica su eje esencial lo componen los vínculos que los miembros de la organización van construyendo de acuerdo a los modelos didácticos y su conocimiento

d) gestión comunitaria: Para Montiel (2017) está relacionada con los vínculos que tiene la institución con la comunidad esto abarca los problemas, las exigencias, las demandas y la colaboración, incluye dos aspectos el vínculo entre escuela-comunidad y participación (organización; obstáculos, reglas de convivencia, límites).

Tiene muchas funciones a nivel de escuela, sin embargo, hay actividades que ya no dependen de ella por ejemplo el presupuesto económico o la adquisición de recursos materiales entre otros.

Otros referentes teóricos tal es el caso como lo es Piña (2010) instituye que el desempeño docente requiere de un gran cambio social en curso, así como las necesidades y expectativas que surgen en las escuelas, hace necesario abrazar innovaciones que propicien una verdadera revolución, en la que no se puede ignorar la formación docente; es decir, hay que innovar potenciando la gestión educativa, solo así lograremos una verdadera cultura emocional en las escuelas.

Cuadra (2016), refiere que nivel de desarrollo de conocimientos profesionales, los directores perciben habilidades y conocimientos personales que les permiten gestionar procesos pedagógicos administrativos y técnicos. Las herramientas emanadas del sistema educativo junto con las habilidades personales para: gestionar el currículo, gestionar proyectos para la escuela, promover la inclusión y la equidad, son conocimientos y conocimientos adquiridos a través de los procesos de educación formal, así como la experiencia profesional, que permiten sustentar las prácticas. de su trabajo.

Sin embargo, para hacer sostenible el desarrollo del conocimiento profesional se requieren cambios sustantivos en la formación inicial y continua de un director, lo que implica establecer un marco institucional robusto (estándares normativos claros) como punto de partida para orientar y apoyar los procesos de formación y mejora permanente.

Se sabe que la labor docente tiene una interrelación entre los aspectos psicológicos del docente y su desempeño profesional, ya que una de las principales limitaciones encontradas es el establecimiento de la relación con los estudiantes incluidos, no solo aceptándolos, sino promoviendo la interacción con ellos. La actitud colaborativa de los docentes parece garantizar una inclusión más efectiva, porque es a través de sus observaciones que los estudiantes con deficiencias en el desempeño de funciones estructurales pueden aprender nuevas formas de interactuar (Estrada, 2014).

Desde el enfoque Humanista sobre la Teoría X, Y de McGregor, (1960) se ofrece una nueva mirada sobre la motivación Intrínseca de los sujetos denominado Y, por otra parte, las técnicas directivas muy limitativas establecidas en la aplicación rigurosa y rígida de la autoridad, la supervisión y el control, (X) (Madero y Rodríguez, 2018).

La variable desempeño docente se sustenta dentro de la teoría Adams (1965) citado por Klingner y Nabaldian (2002), que hace mucho énfasis en la comunicación que hay entre los directivos y colaboradores, en los últimos su desempeño puede verse afectado por la comparación frente a las recompensas (pago, reconocimientos) que reciben otros trabajadores que cumplen las mismas funciones (equiparamiento).

En esta teoría se hace mucho énfasis en el vínculo que tienen aspectos internos del colaborador (motivación, moralidad, fidelidad) con los que aprecia en su jefe o los que tienen cargos superiores, esta relación de buen trato les permite desempeñarse óptimamente en su centro de trabajos.

Bajo lo mencionado, se destaca que el desempeño está direccionado con la forma del líder al tratar a los colaboradores como personas importantes en la organización, posibilita que aumenten su rendimiento en la organización (Robbins y Judge, 2009).

El desempeño laboral es una variable compleja, en el sentido de que fácilmente puede verse afectada por detalles que pueden considerarse externos al colaborador (cultura organizacional, clima organizacional, capacitaciones, etc.) y sobre todo aspectos personales (motivación, habilidades, satisfacción) por eso se dice que, el desempeño laboral, es el valor que se espera aportar a la empresa sobre el accionar conductual del sujeto en un período de tiempo. (Robbins y Judge, 2009).

Desde la mirada de Chiavenato es tan importante porque representa el accionar de cada sujeto en la búsqueda de los objetivos fijados, permitiéndole desempeñarse con eficacia en sus labores. (Robbins y Judge, 2009).

Es el desempeño laboral de estos colaboradores (docentes), es una labor que involucra su accionar tanto con la institución con los que le rodean (padres, estudiantes) y en general con la comunidad, su desempeño hace posible cumplir con los objetivos educativos. (Rosario, 2017).

Este trabajo investigativo ha considerado las cuatro dimensiones del desempeño docente que propone en su estudio Rosario (2017):

a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Según las palabras del autor Luna (2015) el docente se organiza para brindar sus clases, esta preparación incluye optar por la teoría más adecuada para propiciar el aprendizaje en sus estudiantes, esta dimensión es muy importante dado que brinda un orden y estructura de cómo debe trabajar el docente.

b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: En base a lo mencionado por Santana (2012) esta dimensión abarca la acción del docente, es decir su labor pedagógica propiamente dicha, que se pone de manifiesto al estar frente a los estudiantes, por ello es necesario que la didáctica del mismo sea favorable y potenciadora para la enseñanza y consecuentemente en el estudiante y su forma de aprender. En otras palabras, refleja el gran papel que cumple el docente, ya que no sólo se debe limitarse a transmitir conocimientos, sino que debe ser un mediador que propicie un espacio acogedor, donde el estudiante se sienta seguro para incorporar los aprendizajes transmitidos en la clase.

c) Participación en la gestión de la escuela: El referente teórico Fúnez (2011) en esta dimensión se resalta la importancia que tienen los otros actores educativos, hace énfasis en las funciones que cada miembro (articulación) aporta a la organización educativa para alcanzar los propósitos institucionales. Se entiende que cada colaborador y otros miembros educativos forman parte de una colectividad en donde todos de manera articulada deben velar por que lograr una educación de calidad.

d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Bajo las palabras de Espinoza (2012), esta dimensión considera que todos forman parte de una colectividad (organización), todos cumplen un rol, todos comparten una cultura organizacional, pero cada quien conserva y desarrolla su propia forma de pensar, de sentir, es decir su identidad en la organización.

Bajo lo mencionado por este autor se puede comprender que esta dimensión, considera dos aspectos: personal (identidad) la cual es necesaria porque refleja la esencia del colaborador, así también la dimensión social (Progreso de su profesionalidad) que destaca la relevancia de su carrera frente a los otros y también el deseo de ser mejor en el ejercicio profesional.

Principalmente, los docentes estiman que las evaluaciones no poseen un carácter colaborativo, con elementos que realmente pueden contribuir a su mejora y específicamente, en relación al portafolio, se señala como la principal causa de la falta de tiempo en su preparación. Asimismo, expresan, en cifras equitativas porcentuales, falta de apoyo y diferencias ostensibles entre sus tareas de aula y lo que se requiere en el portafolio. Junto a lo mencionado antes, pero en menor escala, adquieren niveles de inseguridad y disgustos frente al proceso. (Espinoza, 2012).

Por cierto, las actitudes de los docentes hacia la aceptación de que han sido calificados de docentes “básicos” o “insatisfactorios” fueron de negación, hostilidad y resistencia. Estas actitudes estuvieron presentes durante todas las actividades de los Planes de Mejora Profesional. A pesar de ello, al final del proceso se llevan una apreciación positiva reconociendo el conocimiento, la responsabilidad y la empatía y la comprensión pasiva hacia sus compañeros. (Espinoza, 2012).

En consecuencia, se puede observar una interrelación entre los aspectos psicológicos del docente y su desempeño profesional, ya que una de las principales limitaciones encontradas es el establecimiento de la relación con los estudiantes, es la escasa interacción con los directivos. Considerando que el docente es un mediador de las interacciones en el ámbito escolar, siendo importante para posibilitar la inclusión de alumnos con déficit en funciones estructurales en el aula (UNESCO, 2012)

Bajo los aportes teóricos se destaca que la gran relevancia que se le debe otorgar a los sentimientos de satisfacción que el sujeto puede experimentar en su centro de trabajo, el desempeño laboral depende de la realización del trabajo en un nivel óptimo, la evaluación sobre lo que recibe a cambio de su desempeño y la relevancia que estas tienen para él o ella.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

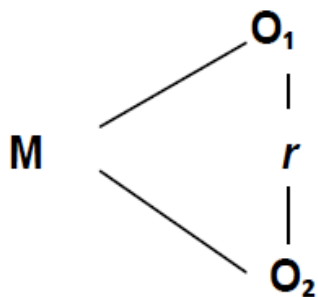
El enfoque desarrollado en la investigación es cuantitativo, por el uso de estadísticas para presentar la información.

La tesis se enmarca en un estudio correlacional porque se desea establecer el grado de relación estadística que puede haber entre la gestión educativa y el desempeño docente en una misma muestra de individuos.

Es correlacional, el cual según Dankhe (2012), se dice que un estudio tiene un diseño descriptivo correlacional, porque primero se mostró con un análisis descriptivo el estado actual de las variables y correlacional se calculó el valor de correlación con un estadístico de correlación.

El diseño que ha considerado la investigadora respecto al manejo de las variables, fue no experimental puesto que el fenómeno objeto de estudio fue observado en su realidad, donde se recogieron los datos en un momento determinado.

El esquema de la tesis que se llevó a cabo es:



Dónde:

M: Muestra: 15 colaboradores (profesores)

O1: Gestión Educativa

O2: Desempeño Docente

r: correlación

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Gestión Educativa

Para Botero, (2009) viene hacer la suma de todos los procedimientos que realizan las autoridades de un centro educativo, entre ellos se encuentra la toma de soluciones, la efectuación de operaciones que permiten una óptima práctica pedagógica, de la misma manera la gestión educativa el proceso que se preocupa por realizar y evaluar la enseñanza.

Esta variable tiene 4 componentes los cuales son:

- Gestión institucional: todo lo referente a los procesos macros que tiene a cargo el centro educativo.
- Gestión administrativa: la labor que verifica el adecuado manejo de cada recurso de la organización.
- Gestión pedagógica: la revisión de la labor docente
- Gestión comunitaria: el trabajo conjunto (docente, directivo, y familia)

Variable Desempeño Docente

Según Estrada (2015), es el actuar diario que tiene cada colaborador encargado de enseñar (docente), representa el rendimiento que día a día expresa en su centro de trabajo (centro educativo).

Tiene 4 dimensiones:

- Preparación para aprender: conjunto de procesos que preparar al estudiante
- Enseñanza para aprender: procesos que dirigen la labor docente
- Participación en la gestión: trabajar en conjunto con otros actores educativo
- Desarrollo de la profesionalidad: la intención de seguir avanzando y desarrollándose como persona y como profesional.

3.3. Población y muestra

Población

Hace alusión a un conjunto de personas, objetos que el investigador desea proyectar, examinar, detallar, anunciar y/o explicar una serie de características, los cuales son motivos por el que el investigador los seleccionó para llevar a cabo el estudio (García, 2010).

En la siguiente Tabla la investigadora da a conocer que fueron 31 sujetos (docentes) la población que se estudió.

Tabla 1. Distribución de la Población

Sujetos	Hombres	Mujeres	Total
Docentes del turno mañana	3	13	16
Docentes del turno tarde	4	11	15
Total	7	26	31

Fuente: Secretaría de la Institución

Muestra

Es una parte de la totalidad de los sujetos, con esta parte se pretende generalizar los resultados y aplicarlos a futuro (Tamayo, 2011).

La selección de la muestra se la realizó con el muestreo por conveniencia que de acuerdo con Creswell (1994) es cuando el investigador da a conocer los criterios de selección, con el objetivo de ahorrar tiempo y dinero.

En consecuencia, la muestra al conforman todos los 15 docentes de ambas jornadas de trabajo de una organización educativa de Guayaquil.

Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación es constituida por 15 sujetos de ambos géneros, todos ellos son profesionales en docencia, se dedican a trabajar en una organización educativa de dos jornadas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Hurtado (2012) opina que la encuesta es una técnica, en la que se puede obtener información objetiva y estructurada sobre las variables, se apoya en el método cuantitativo para el procesamiento de los datos. La investigadora consideró conveniente que para medir gestión educativa y desempeño docente se debe usar esta técnica, en este sentido es una técnica objetiva que recoge información de forma ordenada y cuantitativa.

Instrumento de recolección de datos

Representa el medio mediante el cual los investigadores recopilan los datos que posteriormente va a analizar (Arias, 2016), en otras palabras, ayudan a sustraer los datos que luego fueron procesados.

Para la investigación se utilizó dos cuestionarios para la recolección de datos de la gestión educativa y del desempeño docente. Para medir la variable gestión docente se utilizó un cuestionario con 30 ítems que es una adaptación a la realidad institucional del cuestionario propuesto por Rosario (2017), el mismo que tuvo como propósito medir el nivel de gestión docente de la institución educativa José Martí, esta encuesta consta de una escala tipo Likert del 1 al 5. 1 (Nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

La gestión educativa tendrá la siguiente escala de valoración que determinará su nivel en la institución educativa: De igual manera, el estudio del desempeño docente se utilizó un cuestionario con 28 ítems que es una adaptación a la realidad institucional del cuestionario propuesto por Rosario (2017), consta de una escala tipo Likert.

El desempeño docente tendrá la siguiente escala de valoración que determinará su nivel en la institución educativa: Cabe mencionar que ambos instrumentos fueron aplicados en los sujetos con toda la rigurosidad científica conveniente.

Validez

Medir la validez del cuestionario proporciona la confianza y seguridad sobre el elemento de estudio que realmente se quiere medir, y con ello se garantiza que los

resultados obtenidos son de absoluta confianza para la toma de decisiones. (Zapata, 2017). La investigadora solicitó el apoyo de tres expertos para que verifiquen si los instrumentos seleccionados medir con efectividad las variables que pretendían medir.

Confiabilidad

El valor del Alfa de Cronbach, del instrumento del primer elemento de estudio (gestión educativa) es de 0,796. El valor del Alfa de Cronbach, del instrumento del desempeño docente es de 0,733. En base a lo estipulado por George y Mallery (2003) ambos instrumentos son seguros y carecen de estabilidad en cuanto a las respuestas de las personas encuestadas.

3.5. Procedimiento

La investigación se efectuó pidiendo permiso a autoridades y padres de familia, coordinación con las autoridades, docentes así mismo se empleó la estadística.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística tanto descriptiva como inferencial apoyándose de un programa estadístico, (SPSS Versión 25), todos los datos fueron procesados bajo la asesoría de un especialista. Se empleó al estadístico Spearman Rho, y el valor de significancia establecido para la investigación fue de p. menor a 0,05.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó con los respectivos permisos de las autoridades institucionales.

Además, los docentes firmaron el consentimiento informado para participar en el estudio de la primera variable (gestión educativa) y de la segunda variable (desempeño docente), se garantiza la reserva de la información. Se guió bajo normas APA.

Se ha respetado a los sujetos, considerando las respuestas sin modificarlas así mismo primero se consultó si querían formar parte de la investigación. La investigadora reconoce que cada sujeto es un sujeto libre de decidir sobre su actuar, por tanto, no se obligó a los encuestados a participar del estudio.

IV. RESULTADOS

Hipótesis general

H₁: La gestión educativa mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

H₀: La gestión educativa no mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 2. Correlación entre las dos variables de estudio

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	0,182
		Sig. (bilateral)	0,516
		N	15

Como se observa en la Tabla 2, entre las variables de estudio no hay relación científica debido que la Rho de Spearman es muy débil (0,182) y el nivel de Sig. supera el 0,01 ya que se obtuvo 0,516. Por tanto, la investigadora infiere que la gestión educativa no define ni depende estadísticamente del desempeño docente en un grupo de colaboradores de un centro educativo.

Comprobación de hipótesis específicas del estudio

H₁: La dimensión gestión institucional mantiene directamente una relación con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018

H₀: La dimensión gestión institucional no mantiene directamente una relación con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 3. Correlación entre la primera dimensión (institucional) y el desempeño docente

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	institucional	Coeficiente de correlación	-0,093
		Sig. (bilateral)	0,743
		N	15

Como se observa en la Tabla 3, entre los elementos de estudio no hay relación científica debido que la Rho de Spearman es muy débil (-0.093) y el nivel de Sig. supera el 0,01 ya que se obtuvo 0,743. Por tanto, la investigadora infiere que la gestión institucional no define ni depende estadísticamente del desempeño docente en un grupo de colaboradores de un centro educativo.

H₂: La dimensión gestión administrativa mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

H₀: La dimensión gestión administrativa no mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 4. Correlación entre la segunda dimensión (administrativa) y el desempeño docente

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	0,212
		Sig. (bilateral)	0,448
		N	15

En base a la Tabla 4, los dos elementos de estudio no se correlacionan de forma directo dado que existe un nivel de Sig. que supera el 0,01 (0,448), así mismo entre los dos elementos de estudio hay un mínimo grado de relación 0,212 (baja), todo ello permite deducir que la gestión administrativa es un aspecto que no interfiere ni se asocia con el desempeño de los profesionales en docencia de una organización educativa.

H₃: La dimensión gestión pedagógica mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

H₀: La dimensión gestión pedagógica no mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 52. Correlación entre la tercera dimensión (pedagógica) y el desempeño docente

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	0,114
		Sig. (bilateral)	0,687
		N	15

Como se observa en la Tabla 5, entre los elementos de estudio no hay relación científica debido que la Rho de Spearman es muy débil (0,114) y el nivel de Sig. supera el 0,01 ya que se obtuvo 0,687. Por tanto, la investigadora infiere que la gestión pedagógica no define ni depende estadísticamente del desempeño docente en un grupo de colaboradores de un centro educativo.

H4: La dimensión gestión comunitaria mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

H0: La dimensión gestión comunitaria no mantiene directamente una relación estadística con la segunda variable denominada desempeño docente en un Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 6. Correlación entre la cuarta dimensión (comunitaria) y el desempeño docente

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	comunitaria	Coeficiente de correlación	0,387
		Sig. (bilateral)	0,154
		N	15

En base a la Tabla 6, los dos elementos de estudio no se correlacionan de forma directo dado que existe un nivel de Sig. que supera el 0,01 (0,387), así mismo entre los dos elementos de estudio hay un mínimo grado de relación 0,154 (baja), todo ello permite deducir que la gestión comunitaria es un aspecto que no interfiere ni se asocia con el desempeño de los profesionales en docencia de una organización educativa.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Establecer la relación entre la dimensión gestión institucional con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018:

El referente teórico manifiesta que para alcanzar los objetivos institucionales el administrador educativo debe considerar como eje principal de su gestión, la planificación, organización, la dirección y control, además debe solucionar las dificultades que se presenten en su gestión (Kaufman, 1988). Estos resultados contradicen a López (2014) donde los resultados muestran que 84,6% de los docentes manifiesta que el desempeño de los docentes no es adecuado, por otra parte, coincide con Narea y Páez (2014) quienes concluyen en su investigación que cuando existe organización y compañerismo se origina buenas condiciones para el desempeño de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 1, La dimensión gestión institucional se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 4 muestra que el valor de correlación de Spearman es de -0,093 y la significancia es 0,743 lo cual establece que no existe correlación significativa, lo que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel evidencian la facilidad de resolución de conflictos desde muchos puntos de vistas dentro de la gestión educativa, ya que verifica los procesos pedagógicos para ver si están con la realidad institucional, involucrando la participación activa de los padres de familia por considerar que son aliados estratégicos para el beneficio de la institución. Los resultados se contraponen con Medina (2017) donde el valor de Pearson es de 0,297 y una significancia 0,036 establecen relación entre las variables de estudio.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018:

El autor que se consideró manifiesta que para alcanzar los objetivos institucionales el administrador educativo debe considerar como eje principal de su gestión, la planificación, organización, la dirección y control, además establecer tácticas para

potenciar el trabajo en equipo y presentar soluciones a los problemas planteados (Kaufman, 1988). Estos resultados contradicen con Cabrera (2012) quien manifiesta que el 69% de los docentes indican que los directivos no se preocupan por crear ambientes agradables para la práctica docente, también se contrapone a Medina (2017) quien muestra que 28,70% de los docentes manifiesta que su trabajo no es reconocido por los directivos.

Con respecto a la hipótesis específica 2, La dimensión gestión administrativa se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 5 muestra que el valor de Rho es 0,212 y la significancia es 0,448 lo cual establece que no existe correlación significativa, puesto que la gestión educativa presenta eficiencia en los procesos pedagógicos con respecto a la realidad institucional, involucrando de forma activa a los padres de familia. Estos resultados se contraponen a Milla (2017) donde con el coeficiente correlacional Rho de -0,351 y la significancia de 0,001 se establece relación entre las variables de estudio. También se contrapone a los resultados de Rosario (2017) donde el coeficiente Rho es de 0,816 y la significancia de 0,004 que establece relación entre las variables.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación entre de la dimensión gestión pedagógica con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018.

La teoría que se incluye en la tesis, manifiesta que para alcanzar los objetivos institucionales el administrador educativo debe considerar como eje principal de su gestión, la planificación, organización, la dirección y control, además debe generar estrategias para que sus colaboradores estén en constante capacitación y así garantizar un trabajo excelente (Kaufman, 1988). Estos resultados coinciden con Huaita (2016) donde el 50,6% manifiesta estar capacitado lo que mejora su desempeño docente. También coincide con Barrios (2016) quien precisa en su investigación que el uso de técnicas y herramientas apropiadas mejora el desempeño de los docentes. Con respecto a la hipótesis específica 3, La dimensión gestión pedagógica se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 6 muestra que el valor de Rho es de 0,114 y la significancia es 0,687 lo cual establece que no

existe correlación significativa, puesto que la gestión pedagógica es alto durante el año 2018, lo que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel evidencian capacidad en los procesos pedagógicos. Estos resultados se contraponen con Rosario (2017) donde el valor de Rho es de 0,884 y la significancia es 0,004 establece relación entre las variables de estudio, también se contrapone a Ramírez (2012) quien concluye su investigación manifestando que los directivos consideran un enfoque estratégico para brindar a sus docentes capacitaciones, finalmente los resultados coinciden con Ortiz (2012) quien concluye en su investigación que los docentes están de acuerdo en ser evaluados para mejorar la calidad de la educación en su institución.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión gestión comunitaria con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018:

El autor que se ha considerado en este trabajo científico afirma que para alcanzar los objetivos institucionales el administrador educativo debe considerar como eje principal de su gestión, la planificación, organización, la dirección y control, además de involucrar a todos sus colaboradores en el proceso administrativo (Kaufman, 1988). Estos resultados se contraponen con Cabrera (2012) quien muestra que el 47% de los docentes indica que no participan en las actividades institucionales. Con respecto a la hipótesis específica 4, La dimensión gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 7 muestra que el valor de Rho es de 0,387 y la significancia es 0,154 lo cual se establece que no existe correlación significativa, lo que se contrapone a Rosario (2017) donde el valor de Rho es de 0,812 y la significancia es 0,002 lo que determina relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018:

En base al marco teórico que se consideró en el estudio se pudo evidenciar que para alcanzar los objetivos institucionales el administrador educativo debe

considerar como eje principal de su gestión, la planificación, organización, la dirección y control (Kaufman, 1988). Estos resultados contradicen a Milla (2017) donde el 49,4% de docentes manifiesta que la gestión administrativa de las autoridades es mala, por otra parte coinciden con Ramírez (2012) quien muestra que el 50% de los docentes está conforme con la gestión educativa de su institución puesto que esta se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y roles y funciones de los docentes, finalmente coinciden con Huaita (2016) donde el 50,6% de los docentes manifiesta que su buen desempeño se debe a la satisfacción que siente de laborar en la institución.

Con respecto a la hipótesis específica general, La gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 3 muestra que el valor de Rho es -0,516 y la significancia es 0,182 lo cual establece que no existe correlación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, lo que se interpreta que los docentes que se encuentran en este nivel evidencian la facilidad de resolución de conflictos desde muchos puntos de vistas dentro de la gestión educativa por la eficiencia en la gestión educativa ya que verifica los procesos pedagógicos para ver si están con la realidad institucional, involucrando la participación activa de los padres de familia por considerar que son aliados estratégicos para el beneficio de la institución. Estos resultados se contraponen con Rosario (2017) donde el valor de Rho es de 0,837 y la significancia 0,001 lo cual determina una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, también se contrapone con Medina (2017) donde los valores de Pearson 0,297 y significancia 0,036 determinan correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente, finalmente también se contrapone a Barrios (2016) quien concluye su investigación manifestando que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión educativa no mantiene asociación estadística directa con el desempeño docente de la unidad educativa José Martí, Guayaquil, 2018, esto se verificó con el valor Rho: -0,516 y la Sig. >0.01. Por tanto, el proceso que realiza el directivo, docente en función a las necesidades educativa no depende ni define el trabajo, jornadas y actividades laborales de los docentes.
2. Se estableció que la gestión institucional no mantiene vinculo estadístico con el desempeño docente, (estadístico de Rho: -0,093 y Sig. >0.01). Se entiende que el conjunto de normativas y políticas para organizar los elementos del centro educativo no define el comportamiento en relación al trabajo de los docentes.
3. Se pudo establecer que la gestión administrativa no tiene asociación directa con el desempeño docente, (correlación de Rho: 0,212 y $p > 0.01$). Se infiere que la toma de decisiones para coordinar y controlar acciones en relación al uso y manejo de los recursos del centro educativo no interfiere con el cargo que mantienen los colaboradores (docentes).
4. Se estableció que la gestión pedagógica no tiene relación estadística con el segundo elemento de estudio (variable desempeño docente), esto ha sido corroborado mediante la estadística no paramétrica con el uso de la correlación de Rho (0,114 y Sig. >0.01); en otras palabras, la aplicabilidad de estrategias, la planificación, organización de las acciones propias del docente no tiene dependencia con el desenvolvimiento que los profesionales en docencia demuestran en su día a día.
5. Se pudo establecer que la gestión comunitaria no se asocia de forma estadística con la segunda variable que (desempeño docente) esto se expresó a través de los resultados obtenidos con la estadística no paramétrica (Rho: 0,387 y $p > 0.01$), gracias a estos resultados se confirma que la relación que mantenga la escuela con la sociedad, es decir con la comunidad activa no se asocia con el rendimiento del docente.

VII. RECOMENDACIONES

- La rectora de la institución educativa José Martí, Guayaquil, Ecuador, debe realizar actividades con equipos de docentes para fomentar el compañerismo y fortalecer el sentido de pertenencia institucional, también todos los docentes deben ser considerados para ser parte de las diferentes comisiones y coordinaciones de área, con lo cual los docentes se sentirán identificados con la institución y mejorarán su desempeño.
- Las autoridades del centro educativo deben mejorar su forma de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y administrar todos los aspectos educativos, y con la ayuda de herramientas tecnológicas y demás autoridades, pueda consolidar la administración de la institución educativa para lograr que la institución sea reconocida por su capacidad de administración.
- La rectora del centro educativo en que realizó la tesis, debe gestionar procesos de formación y capacitación docente, en temas relacionados a la planificación de clases, para que el personal docente cumpla con los estándares educativos y se mejore la calidad de enseñanza, puesto que de acuerdo con Estrada (2014) sostiene que el núcleo que conmueve el desarrollo del sistema educativo, es la formación continua de los docentes.
- Las autoridades deben involucrar de manera frecuente a la comunidad educativa para realizar trabajos extracurriculares que refuercen el proceso diario de enseñanza para el bienestar de la institución, puesto que según Montiel (2017) el involucrar a los padres de familia como aliado estratégico en los procesos educativos conlleva a beneficios de la institución.
- Las autoridades deben desarrollar nuevos modelos de gestión que permitan a los docentes desarrollar sus actividades pedagógicas en un ambiente agradable y con ello conseguir que todo el personal docente eleve su desempeño laboral, y así la institución pueda brindar educación de calidad, puesto que según Estrada (2014) el desempeño docente funciona cuando se trabaja mancomunadamente en beneficio de los demás y se planifica en conjunto con la comunidad educativa para fortalecerla.

REFERENCIAS

- Angulo, J. (2016). Tesis. *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Baldeón, M. (2016). Tesis. *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red No. 07*. Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8146/Balde%c3%b3n_FMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios, W. V. (2016). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016*. Lima- Peru. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7655/Coronado_BWV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Behar, D. (2008). Introduccion a la metodologia de investigacion. En D. Behar, *Metodologia de la investigacion* (págs. 1-94). Shalom.
- Beltrán, R. M. (26 de diciembre de 2014). *Revista Iberoamericana para Investigación y el desarrollo educativo*. Recuperado el 2018, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Botero , J. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Iberoamericana No. 49/2*, 1-11.
- Cabrera , M. (2012). Tesis. *Gestión educativa en el fortalecimiento de la comunicación interna en el centro educativo Novus*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3690/1/Gesti%c3%b3n%20educativa%20en%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20comunicaci%c3%b3n%20integral%20en%20el%20centro%20educativo%20Novus%20de%20Guayaquil%202012.pdf>
- Castro, R., Ortega, P., & Ronquillo, S. (2017). Obtenido de Antecedentes de la evaluación del desempeño docente en el Ecuador: https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/675/pdf_480

- Collao, O. (1999). *La gestión educativa y el desempeño docente de*. Lima: UNMSM.
- Creswell, J. (1994). *Diseño de investigación*. Obtenido de <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/ginfestad/biblio/1.2.%20Creswell.%20A%20qualit...pdf>
- Cuenca, S. (2018). Tesis. *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD*, Jesús María 2016. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18969/CUENCA_H.S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J. (2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. GRIN. E-book.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo: Universidad de Carabobo. Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DO
- Flores, P. (2016). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/32004/1/FLORES%20SANTILLAN%20PATRICIA.pdf>
- García, J., & Sánchez, C. (2013). *Revista Educación*. Obtenido de Clima Organizacional y Valores: <https://www.redalyc.org/html/440/44029444002/>
- García-Allen, J. (2015). *La autoeficacia de Albert Bandura*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- George, & Mallery. (2003). *Coeficientes de Alfa de Cronbach*. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, M. T. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la administración del personal*. Recuperado el 2018
- Gómez, R. E. (2010). *Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1149/1/2010_Elera_Gestión_institucional_y_su_relación_con_la_calidad_del_servicio_en_una_institución_ed

- Guerrero, G. (2014). Obtenido de Administración y gestión educativa: <https://es.slideshare.net/Gonzalo12345/administracin-y-gestin-educativa-30020248>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Herrero, J. (Septiembre de 2011). Estilo de vida y clima laboral. *Equipos y talentos*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/>
- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado academico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente* . Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: TRILLAS.
- López, M. (2014). Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf>
- Medina, A. (2017). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Medina, F., & Ramón, J. (2014). *Gestión Administrativa*. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica. Obtenido de Gestión Administrativa.
- Milla, J. (2017). Tesis. *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017*. Huacho. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>
- Mineduc. (2017). *Estándares de gestión escolar*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/2017-ESTANDARES-DE-GESTION-ESCOLAR-Y-DESEMPENO-PROFESIONAL-DIRECTIVO-Y-DOCENTE.pdf>

- Ministerio de Educación. (2012). Obtenido de Componente de Administración Educativa: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>
- Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Montiel, E. (2017). *Construmatica*. Obtenido de http://www.construmatica.com/construpedia/La_Gestión_Comunitaria_c
- Moreno, A. (23 de octubre de 2017). *Cuarto poder*. Recuperado el 2018, de <https://www.cuartopoder.es/espana/educacion/2017/10/23/agustin-moreno-lomce-recortes-la-desastrosa-gestion-educativa-de-cifuent>
- Muñoz, R. (2015). Tesis. *Clima organizaciona y Gestión administrativa en el área de servicios públicos*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/981/TM%20AD-%20Rh%20M96%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Narea , N., & Páez , M. (Abril de 2014). "El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015". *"El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015"*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigacion científica y elaboracion de tesis*. Lima peru: Centro de Produccion Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortiz, M. (2012). Tesis. *El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico "San Pablo de Atenas"*. Guaranda. Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL UEB: <http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/281?mode=full>
- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional*. Argentina: Espacio.
- Pernett, J. A. (2012). *Calameo*. Obtenido de <https://es.calameo.com/books/000589074d515e29d1c7b>

- Puentes, M. (2016). *Teorías Administrativas*. Obtenido de <http://admeducseccionc2015.blogspot.com/p/actividad-4.html>
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima : Athamor.
- Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (EG) en la educación básica y media oficial de Manzales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Recuperado el 23 de 1 de 2018, de Recuperado: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9039/1/7708531.2012.pdf>
- Ramos, J. (2015). Tesis. *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/790/TESIS%20DNI%20N%C2%BA%2029700637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Robles, G. (2012). *Los Docentes en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Evaluaci%C3%B3n-De-Los-Docentes-En-El-Ecuador/233343.html>
- Rodriguez. (2015). *Magsiter en recursos humanos*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Rodríguez, N. (2004). *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y Educación".
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente*. Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>
- Ruíz, G. (2017). Gestión institucional. *Educación*, 1-139.
- Sandoval, M. (2016). Educación de calidad y desempeño docente. *Anfora*, 5-41.
- Santana, M. S. (2012). *Universidad Rovira Virgili*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS_CAPITULO_2.pdf;sequence

Torres, L. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>

UNESCO. (2012). Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf

Viallant. (2017). Obtenido de Educación de calidad y desempeño docente: www.redalyc.org. Obtenido de www.redalyc.org:

Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Instrumento de la variable gestión educativa

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CUESTIONARIO PARA PERSONAL DOCENTE
GESTIÓN EDUCATIVA**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa "José Martí", Guayaquil 2018.

DIRECTIVO () DOCENTES () ADMINISTRATIVOS ()

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

		VALORACIÓN				
N°	ÍTEM	1 N	2 C N	3 A V	4 C S	5 S
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
01	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
03	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
04	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.					
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.					
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
GESTIÓN PEDAGÓGICA						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					

20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
GESTIÓN COMUNITARIA						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.					
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Elaborado por el investigador

Instrumento de la variable Desempeño Docente

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO PARA PERSONAL DOCENTE DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad Determinar si la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de educación básica de la Institución Educativa "José Martí", Guayaquil 2018.
Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS= casi siempre (4) S= siempre (5)

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1 N	2 C N	3 A V	4 C S	5 S
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
01	Conocen las características individuales socioculturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes.					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las practicas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

Elaborado por el investigador

Ficha técnica de la variable gestión educativa

FICHA TÉCNICA

1. **NOMBRE** : Cuestionario sobre el Gestión Educativa
2. **AUTORA:** : Abraham Roy Rosario Flores
3. **FECHA** : 2017
4. **ADAPTACIÓN** : Rosario Campi Segovia
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Recoger información sobre la gestión educativa de los docentes y administrativos
7. **APLICACIÓN** : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente y contrato de la jornada vespertina de la Unidad Educativa “José Martí” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2018
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 30
12. **DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión Institucional	Participación.	1
	Proyectos institucionales	2
	Reglamento interno	3
	Manual de organización y funciones	4
	Comisiones de trabajo	5
	Comunicación	6
	Cumplimiento	7

VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión administrativa	Recursos económicos	8
	Materiales educativos	9
	Calendarización.	10
	Potencial humano	11
	Monitoreo	12
	Supervisión	13
	Cumplimiento de normas	14
Gestión Pedagógica	Estrategias de enseñanza.	15
	Teorías constructivistas	16
	Resolución de problemas.	17
	Material didáctico.	18
	Recursos	19
	Ambiente	20
	Evaluación de aprendizaje.	21
	Módulos de aprendizaje.	22
Gestión Comunicativa	Aliados estratégicos.	23
	Relaciones	24
	Participación.	25
	Iniciativa	26
	Innovación al servicio.	27
	Trabajo	28
	Prácticas de enseñanza.	29
	Educación de calidad.	30

13.EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.
BAJO	1	11	1	11	1	13	1	13
REGULAR	12	22	12	22	14	26	14	26
ALTO	23	35	23	35	27	40	27	40

- Evaluación de variable

NIVELES	GESTIÓN EDUCATIVA	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	50
REGULAR	51	100
ALTO	101	150

Interpretación de niveles:

Bajo: Los docentes que se encuentran en este nivel evidencian graves problemas desde muchos puntos de vistas dentro de la gestión educativa por la ineficiencia en cuanto a la gestión administrativa ya que no verifica los procesos pedagógicos para ver si están con la realidad institucional, dejando a un lado la participación de los padres de familia ni considerando que son afiliados estratégicos para el beneficio de la institución.

Medio: Los docentes que se encuentran en este nivel evidencian leves problemas desde muchos puntos de vistas dentro de la gestión educativa por la poca eficiencia en cuanto a la gestión administrativa ya que verifica los procesos pedagógicos a la brevedad posible no analizando con claridad si están con la realidad institucional, dejando que la participación de los padres de familia en un nivel medio considerando que son afiliados para el beneficio de la institución.

Alto: Los docentes que se encuentran en este nivel evidencian la facilidad de resolución de conflictos desde muchos puntos de vistas dentro de la gestión educativa por la eficiencia en la gestión administrativa ya que verifica los procesos pedagógicos para ver si están con la realidad institucional, involucrando la participación activa de los padres de familia por considerar que son afiliados estratégicos para el beneficio de la institución.

14. Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

15. Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.796

Ficha técnica de la variable desempeño docente

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE : Cuestionario sobre el Desempeño docente
2. AUTORA: : Abraham Roy Rosario Flores
3. FECHA : 2017
4. ADAPTACIÓN : Rosario Campi Segovia
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2018
6. OBJETIVO : Recoger información sobre la gestión educativa de los docentes y administrativos
7. APLICACIÓN : Se aplicará a los docentes de nombramiento permanente y contrato de la jornada vespertina de la Unidad Educativa “José Martí” de la ciudad de Guayaquil – Ecuador 2018
8. ADMINISTRACIÓN : Individual
9. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 24
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento y comprensión	1
	Características evolutivas	2
	Programación curricular	3
	Necesidades e intereses	4
	Conocimiento actualizado	5
	Orientación	6
	Estrategias didácticas	7
	Actitudes y necesidades	8
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias	9
	Teorías constructivistas	10
	Resolución de problemas	11
	Material didáctico para la enseñanza aprendizaje	12

	Uso de materiales por estudiantes	13
	Ambiente	14
	Evaluación	15
	Reforzamiento	16
Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad	Clima democrático	17
	Gestión	18
	Proyectos	19
	Fomentación de trabajo	20
	Prácticas de enseñanza	21
	Retos de una educación	22
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes	Estrategias de enseñanza aprendizaje	23
	Conocimientos	24
	Honestidad, justicia y solidaridad	25
	Respeto	26
	Disposición laboral	27
	Dificultades de enseñanza	28

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.
BAJO	1	13	1	13	1	10	1	10
REGULAR	14	26	14	26	11	20	11	20
ALTO	27	40	27	40	21	30	21	30

- Evaluación de variable

NIVELES	DESEMPEÑO DOCENTE	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
BAJO	1	46
REGULAR	47	92
ALTO	93	140

13.EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- Interpretación de niveles

BAJO	MEDIO	ALTO
El docente que se encuentra en este nivel, no cumple las actividades pedagógicas de ordenar, programar, efectuar y retroalimentar, por lo que el estudiante se educa de forma tradicional dejando a un lado sus habilidades y destrezas, al mismo tiempo el docente no participa activamente en las actividades programadas en la institución, rehuendo del progreso profesional siendo un aporte negativo para el beneficio personal y de la colectividad educativa.	El docente que se encuentra en este nivel cumple las actividades pedagógicas medianamente como el de ordenar, programar, efectuar y retroalimentar, por lo que la enseñanza aprendizaje es limitada, de la misma forma participa en las actividades programadas en la institución, rehuendo del progreso profesional a lo que no aporta satisfactoriamente en bien de la comunidad educativa.	El docente que se encuentra en este nivel cumple las actividades pedagógicas satisfactoriamente, es decir ordena, programa, cumple y retroalimenta, por lo que en la enseñanza aprendizaje se involucra las habilidades y destrezas de los estudiantes, de la misma forma participa en todas las actividades programadas de la institución, al mismo tiempo se capacita profesionalmente siendo un ente positivo para la institución educativa.

14.Validación

La validez del contenido se desarrolló a través de la docente metodológica que actuó como experto en el tema.

15.Confiabilidad

A través del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.733

Anexo 5: Base de datos de la variable gestión educativa

	D. GESTIÓN INSTITUCIONAL								D. GESTIÓN ADMINISTRATIVA								D. GESTIÓN PEDAGÓGICA								D. GESTIÓN COMUNITARIA									
	1	2	3	4	5	6	7	T	8	9	10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	19	20	21	22	T	23	24	25	26	27	28	29	30	T
1	5	5	4	4	5	1	5	29	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	1	5	1	4	31
2	3	2	3	1	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	2	4	3	5	28	2	2	2	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	3	4	4	3	3	4	4	30
6	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	4	5	5	4	3	38
8	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	4	5	5	3	37
9	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
10	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	3	3	5	5	4	33	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35	3	1	4	1	1	5	5	20	4	4	4	4	4	2	2	2	26	2	2	2	2	1	3	2	1	15
12	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	4	2	3	5	27	4	5	5	5	5	4	1	4	33	4	1	5	4	5	4	4	4	31
13	2	1	2	3	2	2	1	13	3	3	2	4	3	3	2	20	3	2	2	3	2	3	4	3	22	3	2	2	1	3	2	3	3	19
14	2	2	1	2	3	1	2	13	2	3	2	2	3	1	2	15	3	2	2	3	3	2	2	2	19	3	2	2	3	3	3	3	3	22
15	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	3	2	2	3	2	16	2	1	3	2	2	4	5	4	23	4	5	3	4	4	4	4	4	32

Base de datos de la variable desempeño docente

	D. PREPARACION APREN. EST.										ENSEÑANZA PARA EL APREN. EST.										PART. GEST. ESC. ART.										DESARROLLO IDEN DOC.								PROF.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	T	1	1	1	2	2	2	T	2	2	2	2	2	2	2	T	T					
1	2	3	1	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	2	1	9	46							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	2	2	3	2	0	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	1	0	62						
3	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	7	83						
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	2	2	11						
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	11						
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	2	8	13					
7	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2	2	2	3	2	1	8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	57						
8	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	99							
9	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	1	9	10						
10	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	3	4	3	4	3	3	3	2	7	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	10						
11	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	8	2	2	1	2	1	2	1	0	47						
12	1	2	3	3	3	3	3	3	21	1	4	4	4	3	4	4	3	2	7	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	8	81						
13	2	2	3	3	1	2	3	3	19	3	3	1	4	4	5	5	5	3	0	5	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	0	91						
14	2	3	4	3	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	10						
15	3	3	4	3	2	3	3	3	24	3	3	3	4	4	4	3	4	2	8	3	2	3	3	3	4	1	3	5	5	4	3	3	2	3	93						

Estadístico de fiabilidad de la variable gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	115,5333	92,695	-,305	,810
VAR00002	115,8667	88,981	,026	,799
VAR00003	115,9333	77,781	,634	,774
VAR00004	116,0667	77,352	,639	,773
VAR00005	116,1333	82,124	,409	,786
VAR00006	116,0667	82,067	,395	,787
VAR00007	115,8000	78,743	,682	,774
VAR00008	116,8000	79,600	,505	,781
VAR00009	116,6000	82,257	,434	,785
VAR00010	116,2000	87,886	,093	,798
VAR00011	116,0667	83,352	,355	,789
VAR00012	116,3333	84,810	,226	,795
VAR00013	116,6667	88,952	,024	,799
VAR00014	116,1333	86,124	,271	,792
VAR00015	116,1333	82,981	,466	,785
VAR00016	116,3333	82,952	,440	,786
VAR00017	115,9333	80,210	,602	,778
VAR00018	117,1333	79,410	,488	,781
VAR00019	116,4667	83,838	,241	,795
VAR00020	116,3333	84,524	,276	,792
VAR00021	115,8000	83,029	,523	,784
VAR00022	115,9333	92,924	-,334	,810
VAR00023	116,0000	83,000	,415	,786
VAR00024	116,4000	87,971	,008	,809
VAR00025	116,0667	81,638	,422	,785
VAR00026	116,2667	86,924	,127	,798
VAR00027	116,4000	87,543	,073	,801
VAR00028	116,1333	87,695	,059	,802
VAR00029	115,9333	87,210	,133	,797
VAR00030	116,3333	80,810	,474	,783

Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	101,6000	80,257	-,673	,767
VAR00002	102,0667	75,210	-,199	,753
VAR00003	102,2667	68,495	,347	,722
VAR00004	102,2667	68,495	,347	,722
VAR00005	102,8000	71,886	,069	,735
VAR00006	102,5333	63,552	,548	,704
VAR00007	102,1333	66,695	,508	,713
VAR00008	102,2667	65,781	,451	,713
VAR00009	102,2667	64,067	,478	,709
VAR00010	102,4000	67,686	,545	,715
VAR00011	102,6000	72,257	-,004	,743
VAR00012	102,8000	68,886	,219	,728
VAR00013	102,9333	73,352	-,068	,743
VAR00014	102,3333	66,524	,584	,711
VAR00015	102,2000	65,886	,418	,715
VAR00016	101,9333	62,352	,589	,700
VAR00017	102,1333	64,410	,499	,708
VAR00018	103,3333	68,810	,297	,724
VAR00019	102,2000	64,457	,519	,707
VAR00020	102,2667	65,924	,578	,709
VAR00021	102,1333	65,124	,499	,710
VAR00022	101,8667	73,410	-,075	,745
VAR00023	102,8667	71,124	,090	,736
VAR00024	102,6000	64,829	,503	,709
VAR00025	102,9333	66,210	,289	,724
VAR00026	102,4000	76,971	-,279	,764
VAR00027	102,6667	67,381	,260	,726
VAR00028	102,6000	70,114	,066	,744

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable gestión

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA. GUAYAQUIL, ECUADOR 2018

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LA GUAYACÁN", ECUADOR 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN EDUCATIVA Según el autor Casanova, (2013, pp. 4) es el que hace referencia a los factores que interfieren en la institución. Aborda temas sobre administración, organización, planificación, etc. Sin lugar a dudas estos elementos optimizan lo proceso de enseñanza aprendizaje.	D1: Gestión Institucional La gestión institucional de la gestión educativa escolar involucra acciones dirigidas por la autoridades políticas y administrativas que pueden involucrar otros ámbitos de esta manera cumplir con el requerimiento de una sociedad y así mejorar el sistema educativo con esta política que benefician a las instituciones. Ruiz, Guillermo (2017, pp. 1-130)	Participación.	1. Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)			✓		✓		✓		✓			
			2. La dirección planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	✓			✓		✓						
		Reglamento interno	3. El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso	✓			✓		✓		✓				
			4. Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	✓			✓		✓						
		Comisiones de trabajo	5. La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	✓			✓		✓		✓				
			Comunicación	6. La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	✓			✓		✓		✓			
				Cumplimiento	7. La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	✓			✓		✓		✓		
	D2: Gestión administrativa (Gómez, (2015, pp. 1-10) es el conjunto de acciones por los cuales el directivo se	Recursos económicos	8. Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes.		✓			✓		✓		✓			
			9. Se proporciona los textos y materiales educativos	✓			✓		✓		✓				

[illegible]

Matriz de validación del experto del instrumento de la variable desempeño docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE Según Estrada (2014, pp. 1 -123) es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Citado Por Luna, Cynthia (2015, pp. 1-17) de acuerdo con Wagner afirma que el estudiante necesita de habilidades dirigidas a la supervivencia con la finalidad de estar preparados para la vida, el trabajo y la ciudadanía.	Conocimiento y comprensión	Aplicar test de conocimientos para comprender procesos individuales de enseñanza de los estudiantes				✓			✓			✓		
		Características evolutivas	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje				✓			✓			✓		
		Programación curricular	Elaboran la programación curricular en bienestar de los aprendizajes de los estudiantes				✓			✓			✓		
		Necesidades e intereses	Elaboran planificación de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes				✓			✓			✓		
		Conocimiento actualizado	Actualizan sus conocimientos y los aplican dentro del salón de clases				✓			✓			✓		
		Orientación	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes				✓			✓			✓		
		Estrategias didácticas	Seleccionan estrategias didácticas de acuerdo a la realidad y necesidades de sus estudiantes				✓			✓			✓		

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Las teorías constructivista, conductista y la cognoscitiva definen que el aprendizaje puede determinarse de diferente formas. Los diversos autores Zabala (1990) Stenhouse (1991) expresan que la enseñanza es una comunicación bien estructurada aplicando diversas estrategias	Actitudes y necesidades	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante.				✓		✓		✓		✓		
	Estrategias	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a las falencias que posean los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
	Teorías constructivistas	Tienen en cuenta las teorías constructivistas al momento de enseñar				✓		✓		✓		✓		
	Resolución de problemas	Trabajan con el enfoque resolución de problemas				✓		✓		✓		✓		
	Material didáctico para la enseñanza aprendizaje	Los estudiantes trabajan con material didáctico para la enseñanza aprendizaje individualmente				✓		✓		✓		✓		
	Uso de materiales por estudiantes	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.				✓		✓		✓		✓		
	Ambiente	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				✓		✓		✓		✓		
	Evaluación	Evalúan los directivos la forma cómo enseñan de los docentes				✓		✓		✓		✓		
	Reforzamiento	Refuerzan los conocimientos los docentes con una planificación diferente para cada grupo				✓		✓		✓		✓		
	Ambiente	Interactúan los estudiantes de manera libre en momento de la clase				✓		✓		✓		✓		
	Clima democrático	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución.				✓		✓		✓		✓		
	Gestión	Participan en la gestión del PEI dando su aporte para el mejoramiento				✓		✓		✓		✓		

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Problema general: ¿Cómo la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018?	Objetivo General Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución Educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018	Hipótesis general: La variable gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño docentes en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018	V. GESTIÓN EDUCATIVA	D. gestión Institucional	Participación	Cuestionario
					Proyectos institucionales	
					Manual de organización y funciones	
					Comunicación	
				D. Gestión Administrativa	Potencial humano	
					Monitoreo	
					Cumplimiento de normas	
					supervisión	
Problemas específicos: 1.- ¿Cómo la dimensión gestión institucional se relaciona con el desempeño docente? 2.- ¿Cómo la dimensión gestión	Objetivos específicos: 1. Conocer la relación de la dimensión gestión institucional con el desempeño docente 2.- Determinar la relación de la dimensión gestión administrativa con el	Hipótesis específicas: La dimensión gestión institucional se relaciona directamente con la variable desempeño docente en los docentes		D. Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza	
					Teorías constructivistas	
					Material didáctico	
					Evaluación de aprendizajes	
			D. Gestión Comunitaria	Módulos de aprendizajes		
				Aliados estratégicos		
				Relaciones		
				Participación		
				Prácticas de enseñanza		
				Conocimiento y comprensión		

<p>administrativa se relaciona con el desempeño docente?</p> <p>3.- ¿Cómo la dimensión pedagógica se relaciona con el desempeño docente?</p> <p>4.- ¿Cómo la dimensión gestión comunitaria se relaciona con el desempeño docente?</p>	<p>desempeño docente de la institución básica “José</p> <p>3.-Determinar la relación de la dimensión gestión pedagógica con el desempeño docente</p> <p>4.- Determinar la relación de la dimensión gestión comunitaria con el desempeño</p>	<p>La dimensión gestión administrativa se relaciona directamente con la variable desempeño docente en los docentes</p> <p>La dimensión gestión pedagógica se relaciona directamente con la variable desempeño docente en los docentes</p> <p>La dimensión gestión comunitaria se relaciona directamente con la variable desempeño docente en los docentes</p>	<p>V.</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	Programación curricular	Cuestionario
					Necesidades e intereses	
					Conocimiento actualizado	
					Estrategias didácticas	
				<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	Estrategias	
					Teorías constructivistas	
					Resolución de problemas	
					Material didáctico para la enseñanza aprendizaje	
					Evaluación	
					Reforzamiento	
					Clima democrático	
				<p>Preparación en la gestión de la escuela</p>	Gestión	
					Prácticas de enseñanza	
					Estrategias de enseñanza aprendizaje	
				<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente</p>	Conocimientos	
					Honestidad, justicia y solidaridad	
					Disposición laboral	
					Dificultades de enseñanza	

Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil , 22 de mayo de 2018

**LCDA.
ANA BEATRIZ MITE LEÓN
RECTORA
UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"JOSÉ MARTÍ"
EN SU DESPACHO.-**


De mi consideración:

Yo, **MARIA DEL ROSARIO CAMPI SEGOVIA**, estudiante de la Universidad Privada "César Vallejo – Perú, me dirijo a usted con un cordial saludo a la vez desearle éxitos en sus funciones en beneficio de la comunidad educativa.

El motivo de la presente es para solicitarle me conceda la Autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la jornada matutina con nombramiento definitivo de esta institución sobre mis variables "Gestión Educativa y Desempeño Docente", que me servirá para el desarrollo de mi proyecto de tesis de mi Maestría en Administración de la educación.

Con la seguridad de tener una respuesta positiva me suscribo de usted no sin antes reiterar los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


LCDA. MARIA DEL ROSARIO CAMPI

Documento de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "JOSÉ MARTÍ"
COOP. PROMESA DE DIOS – PARCELACIÓN CAMILA
CORREO: unidadeducativajosemarti2016@gmail.com
AMIE 09H06118

Lcda.
María Del Rosario Campi Segovia
Estudiante de la Universidad "César Vallejo"
Presente.-

De mi consideración:

Por medio de la presente quiero comunicar a usted la aceptación de su oficio receptado el día 22 de mayo de 2018, en el cual solicita la Autorización para poder realizar unas encuestas a los docentes de la Jornada Matutina con nombramiento definitivo, para su Proyecto de Tesis de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "César Vallejo".

Licenciada María Del Rosario Campi Segovia. puede realizar sus encuestas en esta Institución Educativa en los días que usted crea conveniente.

Atentamente,


LCDA. ANA BEATRIZ MITE LEÓN
RECTORA



Unidad Educativa Fiscal
"JOSÉ MARTÍ"
AMIE
09H06118


LCDA. MARIA DEL ROSARIO CAMPI

Protocolo de consentimiento



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018

Autor: Lic. María del Rosario Campi Segovia

Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa "José Martí"

Nombre del participante: Gasmin Goza Merello

Yo, Reina Gasmin Goza Merello, identificado con documento de identidad N° 1204389049 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.



Guayaquil, 8 de Junio de 2018

Fotografías



Artículo de divulgación científica

1. Título:

Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

2. AUTOR:

Campi Segovia, María del Rosario

rosario-campis@hotmail.com

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Tumbes

3. Resumen

La presente investigación se titula “Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. El estudio presenta un aporte al conocimiento científico para la comprensión teórica y asociación de las variables en estudio. La metodología se desarrolló en un enfoque de estudio no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La unidad de análisis estuvo conformada por 33 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa “José Martí”, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. El total se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos p : y ρ . Los resultados correlacionales de la tabla 8 explican que dado los valores p : 0,516; ρ 0.182 alcanzados acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que la gestión educativa no se relaciona significativamente el desempeño docente de los docentes de la Unidad Educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Gestión Institucional, Gestión administrativa, Gestión Pedagógica, Gestión Comunitaria, Preparación para el aprendizaje de los alumnos, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

5. ABSTRACT

The present research is entitled "Educational management and educational performance of the educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018" aimed to determine the relationship between educational management and teaching performance in teachers of the educational institution "José Martí" Guayaquil, Ecuador , 2018. The study presents a contribution to scientific knowledge for the theoretical understanding and association of the variables under study. The methodology was developed in a non-experimental study approach, it assumes an associative correlation design. The analysis unit consisted of 33 teachers and the sample was 15 teachers of the Educational Unit "José Martí", being not probabilistic intentional or for convenience. For the process of inferential data, the Spearman statistic was applied. The total was presented through contingency tables and the statistics p : and ρ . The correlation results of table 8 explain that given the p values: 0.516; ρ 0.182 reached accepts the significant relationship. The research concludes by demonstrating that the educational management is not significantly related to the teaching performance of the teachers of the Educational Unit "José Martí" Guayaquil, Ecuador, 2018.

6. KEYWORDS

Institutional Management, Administrative Management, Pedagogical Management, Community Management, Preparation for student learning, Teaching for student learning, Participation in school management, Development of professionalism and teacher identity.

7. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se enfoca en la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente de los docentes de una unidad educativa, cantón Cumandá – Ecuador, 2018, este estudio condensa en líneas generales un esfuerzo teórico, para brindar en la práctica a la educación un mejoramiento en el nivel educativo de tal forma, que ayude a resolver el problema administrativo, lo que nos permite seleccionar y organizar las actividades educativas para promover el proceso de enseñanza - aprendizaje. La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores, a nivel internacional. Barrios (2016) en su tesis titulada Gestión administrativa y

desempeño docente en las instituciones educativas Ricardo Palma, Lima Metropolitana, periodo 2016 en su tesis de maestría. El autor menciona que la investigación plantea el parentesco entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa de Ricardo Palma, Lima en el año del 2016. Se estableció que las variables investigadas tienen relación entre sí de suma importancia para la educación e instituciones educativas. A nivel nacional Bolaños (2016) “el liderazgo directivo y su incidencia en el Clima institucional”. Esta investigación propuesta se realizó en la Unidad educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez, del Cantón san Lorenzo Provincia de Esmeraldas la cual se estructuró en cinco capítulos que orientan y direccionan a conocer el ambiente de trabajo y la incidencia que genera la aplicación del liderazgo directivo en la generación del clima organizacional en la institución educativa en mención, tomando como punto motivacional para realizarla la idea de que siendo una unidad de atención primaria en educación por pertenecer a un sistemas de UEM esta unidad debería generar los mejores resultados en el campo En este proceso se relacionaron los hechos aparentemente aislados y se formulara una teoría que unifica los diversos elementos; la cual consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad.

Es el acumulado de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que acceden llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. Botero (2009,) Desempeño docente: “es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. Según Estrada (2014)

El problema de estudio se centra en gestión educativa y su relación con el desempeño docente de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil,

Ecuador realizar un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas para mejorar el desempeño docente en valores explicitados en el entorno sociocultural en el cual se desarrollan los docentes y directivos, es decir, jugar un papel importante en el cual se inculcan, estimulan o imponen determinados valores

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. Y los específicos: Conocer la relación de la dimensión gestión institucional con el desempeño docente. Determinar la relación de la dimensión gestión administrativa con el desempeño docente. Determinar la relación de la dimensión gestión pedagógica con el desempeño docente. Conocer la relación de la dimensión gestión comunitaria con el desempeño docente. Determinar la relación de la dimensión confianza con la cultura organizacional de los docentes.

El estudio fue realizado en el la Unidad Educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, La unidad de análisis estuvo conformada por 33 docentes y la muestra fue 15 docentes, siendo no probabilística intencional o por conveniencia. La técnica de la encuesta y el cuestionario. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman.

La investigación en cuanto a su contribución al conocimiento, enriquecen el conocimiento científico teórico; permite construir y sistematizar un conjunto de conocimientos tendientes a elaborar un cuerpo conceptual y referencial sobre el liderazgo directivo, lo que permita comprobar la relación directa con el desempeño docente.

8. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación que orientó el desarrollo del análisis es transversal correlacional causal pues deseó establecer el grado de relación existente entre la gestión directiva y el desempeño docente en una misma muestra de sujetos.

Para Hernández et (2014) “El diseño correlacional no manipula la realidad observada, solo asocia o vincula las variables de investigación para recolectar los datos una sola vez en forma transaccional”

La población estuvo conformada por 33 docentes y la muestra fue 15 docentes de la Unidad Educativa “José Martí”. El estudio fue censal.

La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó un cuestionario de escala tipo Likert para medir las variables de estudio. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 22 mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencia y estadística descriptiva para describir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (rho) Spearman, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio.

9. RESULTADOS

No hay relación significativa ($p: 0.516$) entre la variable desempeño docente y la variable gestión educativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula ya que el resultado no aporta elementos suficientes para validarla. El estudio deja en claro que la variable gestión educativa no se relaciona significativamente con la variable desempeño docente.

10. DISCUSIÓN

Determinar la relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018. La tabla 8 muestra que no hay relación significativa ($p: 0.516$) entre la variable desempeño docente y la variable gestión educativa, lo que no coincide con Barrios (2016) en el estudio de su tesis las variables que investigó tienen hay relación significativa entre las variables gestión educativa y desempeño docente. Botero (2009,) manifiesta que la gestión educativa son pasos que se realizan tomando buenas decisiones para la ejecución de las acciones en bien de la comunidad educativa. Esto coincide con la tabla 3 presenta el 40.0% de los docentes en el nivel alto en la variable gestión educativa, este coincide con Casanova (2013) manifiesta que los docentes y administrativos deben cumplir con los procesos planteados para una educación de calidad. Y lo mismo con teoría X y Y de Douglas McGregor, que manifiesta que él y trabajo mancomunado y bien hecho permitirá el bienestar para la institución educativa. Por otro lado la variable desempeño

docente calificado como alto coincide con Estrada (2014) que un buen desempeño docente cumple a cabalidad con lo planificado. Por lo que se puede deducir que en la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador las variables gestión administrativa y desempeño docente se vincula.

11.CONCLUSIONES

- La variable gestión educativa no se relaciona directamente con la variable desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 8 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la variable gestión educativa y desempeño docente a través del coeficiente p : 0.516, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 3 que presenta en los resultados una coincidencia del 40% en el nivel alto.
- La dimensión gestión institucional no se relaciona directamente con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 9 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la variable gestión educativa y desempeño docente a través del coeficiente p : 0.743, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 4 que presenta en los resultados una coincidencia del 40% en el nivel alto.
- La dimensión gestión administrativa no se relaciona directamente con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 10 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la variable gestión educativa y desempeño docente a través del coeficiente p : 0.448, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 5 que presenta en los resultados una coincidencia del 40% en el nivel alto.
- La dimensión gestión pedagógica se relaciona directamente con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José

Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 11 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la variable gestión educativa y desempeño docente a través del coeficiente p : 0.687, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 6 que presenta en los resultados una coincidencia del 40% en el nivel alto.

- La dimensión gestión comunitaria se relaciona directamente con el desempeño docente en los docentes de la institución educativa “José Martí” Guayaquil, Ecuador, 2018, en los análisis inferenciales de la tabla 12 la comprobación de lo que no existe relación directa entre la variable gestión educativa y desempeño docente a través del coeficiente p : 0.154, realidad que se evidencia descriptivamente en la tabla 7 que presenta en los resultados una coincidencia del 46.7% en el nivel alto.

REFERENCIAS

- Barrios, W. V. (2016). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016*. Lima- Peru.
- Bolaños, J. J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*.
- Botero chica, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, n.º 49/2, abril 2009, págs. 1-11.
- Casanova, P. R. (16 de agosto de 2013). Recuperado el 2018
- Estrada, L. (2015). *Universidad de Carabobo* . Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/el_desempeño_do
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación